

Bijlage 1

Opdrachtomschrijving

Inhoud

1.1	Huidige situatie van operationele bedrijfsvoering en systeemgebruik	3
1.2	Huidige situatie van de HRM-systeemomgeving	3
1.3	Gewenste situatie	4
1.4	Uitgangspunten.....	5
1.5	Gewenste lange-termijnsituatie	6
1.6	Onderdelen en diensten e-HRM-systeem	7
1.7	Opties	8

1.1 Huidige situatie van operationele bedrijfsvoering en systeemgebruik

De huidige operationele bedrijfsvoering en processen binnen de Veiligheidsregio Flevoland (VRF) en de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek (VRGV) worden gekenmerkt door inefficiëntie en fragmentatie. Het gezamenlijke O&HR-team ondersteunt beide regio's, maar is genoodzaakt te werken in twee afzonderlijke HRM-omgevingen van ADP. Deze twee ADP-omgevingen verschillen aanzienlijk in inrichting, werkprocessen en regelingen, wat leidt tot omslachtige en inconsistente werkwijzen.

Binnen de Veiligheidsregio's Flevoland & Gooi en Vechtstreek (VRFGV) wordt nog veel gebruik gemaakt van Excel-lijsten met personeelsinformatie, die door verschillende functionarissen in diverse Teams (binnen Office 365) worden bijgehouden. Ook vinden bepaalde processen plaats in applicaties die hier in de regel primair niet voor bedoeld zijn, maar daar wel voor gebruikt worden (bijvoorbeeld VeiligheidsPaspoort).

Hierdoor is informatie niet centraal beschikbaar en ontbreekt er eenduidigheid. Dit leidt tot versnippering, dubbele invoer en een verhoogde kans op fouten.

Daarnaast werken de meeste systemen binnen de VRFGV nog steeds met twee omgevingen, wat de efficiëntie en uniformiteit verder bemoeilijkt. Dit betekent dat gegevens vaak dubbel moeten worden ingevoerd, wat niet alleen tijdrovend is, maar ook het risico op inconsistenties vergroot. Het ontbreken van een geïntegreerd, centraal systeem maakt het lastiger om snel en accuraat personeelsinformatie te raadplegen en te beheren.

De VRFGV kent twee hoofdsoorten medewerkers met een formele aanstelling: vrijwilligers en beroepsmedewerkers. Beide dragen verantwoordelijkheden en ontvangen vergoedingen. Binnen de organisatie moeten hun gegevens op dezelfde zorgvuldige manier worden beheerd. Signaleringsfunctionaliteiten, zoals herinneringen voor certificaatvernieuwing of meldingen over verlof en verzuim, ontbreken echter, waardoor deze zaken handmatig moeten worden bijgehouden. Dit verhoogt het risico op fouten en administratieve lasten binnen de organisatie.

De huidige werkprocessen en instructies zijn ingericht op basis van verouderde uitgangspunten, waardoor het dagelijkse werk van zowel het O&HR-team als de medewerkers in beide regio's onnodig complex en arbeidsintensief is.

De VRFGV besteedt salarisverwerking op dit moment uit aan de leverancier van het huidige E-HRM-systeem.

1.2 Huidige situatie van de HRM-systeemomgeving

Sinds de start van de operationele samenwerking tussen de Veiligheidsregio's is er onder andere d.m.v. een aanbesteding gewerkt aan de optimalisatie van de HRM-systeemomgeving van de VRF. Hoewel er aanvankelijk enkele veelbelovende stappen in de juiste richting zijn gezet, is dit proces om uiteenlopende redenen stil komen te liggen. Het gevolg hiervan is dat de systeemomgeving opnieuw verouderd is geraakt en niet meer voldoet aan de behoeften van een moderne en efficiënte bedrijfsvoering. Bij de Veiligheidsregio GV is deze beweging niet in gang gezet, met als resultaat dat het desbetreffende systeem verder verouderd is dan het systeem van de VRF.

Deze situatie heeft geleid tot een noodgedwongen creatie van diverse workaround-oplossingen, waarbij medewerkers vaak met kunst- en vliegwerk moeten opereren om hun werkzaamheden te kunnen blijven uitvoeren.

Deze oplossingen zijn echter vaak operationeel voor de onderliggende problematiek en verhogen de administratieve lasten, terwijl ze tegelijkertijd de continuïteit en betrouwbaarheid van de processen onder druk zetten. Het gebrek aan structurele verbeteringen heeft ervoor gezorgd dat de operationele bedrijfsvoering onnodig complex en inefficiënt blijft. Functioneel beheer wordt op de hrm-systeemomgeving minimaal uitgevoerd.

1.3 Gewenste situatie

Missie

Onze missie is om een e-HRM-systeem te realiseren dat niet alleen onze processen en dienstverlening optimaliseert, maar ook bijdraagt aan de kracht en slagvaardigheid van de veiligheidsregio's. Dit systeem biedt diepgaand inzicht in waar onze kansen en kwaliteiten binnen HRM liggen en faciliteert de ontwikkeling van medewerkers.

Door slimme digitalisering en procesoptimalisatie zorgen we ervoor dat HRM een strategische partner is die proactief kan inspelen op de dynamische behoeften van de veiligheidsregio's. Het systeem moet ons ontzorgen in het beheer, behoud en de groei van ons personeel, zodat zij zich kunnen focussen op hun cruciale taken voor de samenleving.

Bovendien stelt het e-HRM-systeem ons in staat om vanuit beide veiligheidsregio's op een eenduidige en gestroomlijnde manier samen te werken. Dit zorgt voor uniformiteit in processen, transparantie in data en een gezamenlijke focus op ontwikkeling en efficiëntie.

Met een integrale en datagedreven aanpak versterken we de wendbaarheid en weerbaarheid van onze organisatie, zodat we klaar zijn voor de uitdagingen van morgen.

Door automatisering in te zetten als middel, niet als doel, zorgen we ervoor dat administratieve lasten afnemen, leidinggevend worden gefaciliteerd en medewerkers zich kunnen richten op wat echt belangrijk is: het leveren van waardevolle diensten aan onze samenleving. Wij streven ernaar om een werkomgeving te creëren waarin iedereen – of iemand nu als beroepskracht, vrijwilliger of in een gecombineerde rol actief is – zich gezien en gehoord voelt, terwijl zij efficiënt worden ondersteund in hun dagelijkse werkzaamheden.

Op dit moment is functioneel beheer op het e-HRM-systeem nog minimaal, maar het is cruciaal dat dit goed wordt geborgd. Door het beheer structureel in te richten, zorgen we voor continuïteit, optimale ondersteuning en verdere doorontwikkeling van het systeem, zodat het blijft aansluiten bij de behoeften van onze organisatie en haar mensen.

Visie

Als veiligheidsregio's geloven wij in een toekomst waarin onze medewerkers centraal staan. Een toekomst waarin technologie niet leidend is, maar ondersteunend aan de diversiteit, flexibiliteit en ontwikkeling van menselijk talent. Door middel van slimme automatisering en gestroomlijnde processen willen wij bijdragen aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, ondersteund en empowered voelen. We streven naar een organisatie waarin de kracht van samenwerking en innovatie wordt benut om een positieve impact te maken op zowel het individu als de samenleving.

Onze visie is een geïntegreerd hr-landschap waarin menselijke waarde centraal staat. Een landschap waar informatie niet langer versnipperd is, maar eenvoudig en duurzaam toegankelijk is binnen één systeem. Wij geloven in technologie als een partner die werk eenvoudiger, transparanter en efficiënter maakt, met blijvende toegankelijkheid voor iedereen, nu en in de toekomst.

Dit landschap bevordert samenwerking tussen de VRF en de VRGV en daarbuiten, biedt flexibiliteit in processen en ondersteunt medewerkers actief in hun groei en welzijn. Door in te zetten op duurzame toegankelijkheid zorgen we ervoor dat informatie altijd beschikbaar is, ongeacht tijd, plaats of functie, en dat medewerkers moeiteloos de ondersteuning vinden die zij nodig hebben.

1.4 Uitgangspunten

Medewerkers verdienen eenvoudige, efficiënte systemen zonder barrières. Om dit te ondersteunen, hebben leidinggevenden één centraal overzicht nodig om effectief te kunnen sturen en controleren, zonder verschillende systemen te raadplegen.

Ons samenwerkingsverband vraagt om een geaggregeerd, overzichtelijk systeem waarin beide regio's samenkomen. Uniforme processen en een geïntegreerde structuur maken samenvattingen en overzichten direct toegankelijk.

Zo versterken we de uitvoerende organisatie met duidelijke ondersteuning, terwijl leidinggevenden effectief kunnen sturen en samenwerken aan onze missie.

Om te komen tot een werkbare en toekomstbestendige situatie hanteren wij de volgende uitgangspunten ten aanzien van het E-HRM-systeem:

1. **Mensgerichtheid:** Het systeem dient volledig afgestemd te zijn op de processen van de organisatie. Technologie ondersteunt hen in hun werk en zorgt voor vereenvoudiging en overzicht.
2. **Procesuniformiteit:** Alle werkprocessen worden uniform ingericht binnen het centrale systeem, waardoor consistentie en efficiëntie worden gegarandeerd.
3. **Flexibiliteit en schaalbaarheid:** Medewerkers werken voor beide regio's in één systeem, waarbij zij de rechten krijgen die passen bij hun rol, functie en organisatie. Beide regio's behouden, zolang dat nodig is, gescheiden data binnen één holdingstructuur, met de flexibiliteit om deze samen te voegen wanneer dat de samenwerking ten goede komt.
Het systeem moet zich aanpassen aan de organisatie en haar groei, en in staat zijn om veranderende eisen en toekomstige ontwikkelingen te ondersteunen.
4. **Bronstelsel voor alle hr-data:** Het nieuwe E-HRM-systeem wordt het **bronsysteem** voor alle hr-data binnen beide regio's. Dit betekent dat het systeem als centrale spil fungeert voor de processen die gebruikmaken van personeelsgegevens. De leverancier moet over voldoende capaciteit en flexibiliteit beschikken om in te spelen op de ontwikkelingen binnen de VRFGV en om de werkprocessen te ondersteunen door middel van slimme, efficiënte functionaliteiten. Dit centrale systeem voor persoonsinformatie moet naadloos aansluiten op bestaande applicaties en systemen binnen de veiligheidsregio, zodat samenwerking, operationele slagkracht en data-integriteit optimaal worden gewaarborgd. De integratie moet in dit geval worden opgezet vanuit de het nieuwe bronsysteem voor persoonsinformatie (e-HRM-systeem -HRM systeem), zodat informatie uit beide regio's op een betrouwbare en uniforme manier wordt geconsolideerd.
5. **Centraal overzicht:** Medewerkers moeten vanuit een centraal punt overzicht hebben om te kunnen sturen en controleren, zonder dat zij twee afzonderlijke systemen hoeven te raadplegen.

6. **Toekomstbestendige technologie:** Het systeem is een SaaS-oplossing die extern wordt gehost en technisch onderhouden, met een focus op veiligheid, toegankelijkheid en eenvoudige updates.
7. **Informatie gestuurde besluitvorming:** Door betere managementinformatie wordt vroegtijdig inzicht verkregen in vraagstukken en dilemma's, en wordt de hr-dienstverlening een strategisch hulpmiddel voor de organisatie.
8. **Integratie en workflow-ondersteuning:** De IDU-processen, verzuim- en verlofregistratie, declaraties, gesprekscycli en werving, alles wordt geïntegreerd in het systeem om handmatige handelingen en inefficiënties te minimaliseren.
9. **Gebruiksvriendelijkheid en selfservice:** Een belangrijk uitgangspunt bij de implementatie van het systeem is de gebruiksvriendelijkheid voor zowel de hr-afdeling als alle medewerkers binnen de organisatie. Er wordt nadrukkelijk waarde gehecht aan een hoge mate van **selfservice**, waarbij medewerkers en leidinggevendenden zelfstandig en intuïtief toegang krijgen tot hun hr-gerelateerde informatie en processen.
10. **Beveiliging en compliance:** De oplossing is ontworpen conform de geldende wet- en regelgeving omtrent gegevensbescherming, informatiebeveiliging. Dit garandeert dat gevoelige informatie op een veilige en compliant manier wordt verwerkt en beheerd.

1.5 Gewenste lange-termijnsituatie

Voor de langetermijnsituatie zijn wij opzoek naar een leverancier die actief meedenkt over een toekomstige, bestendige organisatie waar de mens centraal staat.

Het e-HRM-systeem als drijvende kracht achter een toekomstbestendige hr-dienstverlening:

- **Mensgericht:** Het gebruiksvriendelijke en overzichtelijke systeem zorgt ervoor dat medewerkers de informatie krijgen die ze nodig hebben en hun taken kunnen uitvoeren.
- **Flexibel & uniform:** Ondersteunt regionale verschillen in verloning, planning en wetgeving zonder uniformiteit te verliezen.
- **Ontwikkelingsgericht:** Integreert begeleiding, duurzame inzetbaarheid en opleidingsbeheer, waardoor groei en ondersteuning van medewerkers centraal staan. Is daarnaast duurzaam toegankelijk, zodat het mee kan met organisatieontwikkelingen.
- **Efficiënt:** Geautomatiseerde workflows besparen tijd, verminderen fouten en verhogen tevredenheid.

Door een mensgerichte aanpak en een flexibel, toekomstbestendig e-HRM-systeem worden beide regio's optimaal ondersteund in hun processen. Het systeem biedt niet alleen de juiste technische functionaliteiten, maar versterkt ook het welzijn, de groei en de tevredenheid van alle medewerkers.

1.6 Onderdelen en diensten e-HRM-systeem

Het door de leverancier aangeboden en te leveren e-HRM-systeem dient de volgende onderdelen te bevatten:

Personeelsadministratie

- Personeelsadministratie met uitgebreide personeelsdossiers, inclusief salarisinformatie, aanstellingsgeschiedenis en persoonsgegevens. De mogelijkheden om hierop verschillende mutaties uit te voeren en documenten te genereren.
- Integratie met andere systemen voor een naadloze uitwisseling van personeelsdata.

Salarisadministratie en -verwerking

- Een payroll-module met functionaliteiten voor het verwerken van mutaties, het genereren van pro-forma-salarisberekeningen en salarisuitbetalingen.
- Facilitering van de verwerking van vergoedingen en allerhande declaraties. Zowel toekomstige als terugwerkende mutaties kunnen worden verwerkt, en tarieven zijn variabel toepasbaar. Er gelden geen beperkingen op het aantal cijfers voor kostenplaatsen en loonverdeling.
- De **dienst** van het uitvoeren van de taken behorend tot **salarisverwerking**, zoals input- en verwerkingscontroles. De VRFGV kan besluiten om salarisverwerking gedurende de looptijd zelf (intern) uit te gaan voeren.

Verlof- en verzuimbeheer

- Registratie en beheer van verlof- en verzuimgegevens.
- Koppeling met arbodienstverlening t.b.v. verzuimgegevens en het uitwisselen van documenten conform de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Self-service

- Medewerkersportaal met selfservicefunctionaliteit waarmee medewerkers eenvoudig hun gegevens kunnen inzien en beheren, zoals: verlofaanvragen, declaraties en persoonlijke informatie. Tools voor het beheren van teams, goedkeuren van verlofaanvragen, inzicht in verzuimcijfers en prestatiebeheer.
- Mobiele app waarmee eindgebruikers tijd- en locatieonafhankelijk toegang hebben tot relevante functionaliteiten, afgestemd op hun rol en rechten binnen de organisatie.

Opleidings- en keuringbeheer

- Mogelijkheden voor het beheren en ondersteunen van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers.
- Functies voor het plannen, registreren en monitoren van trainingen, opleidingen en certificeringen, inclusief signalering voor tijdige bijscholing.
- Ondersteuning van persoonlijke ontwikkelplannen (POP's) om medewerkers te helpen gericht te werken aan hun doelen en ambities.
- **Keuringbeheer**, zodat medewerkers met specifieke certificeringen en keuringsvereisten eenvoudig beheerd kunnen worden en inzichtelijk blijft wie volledig gecertificeerd is.

Meerdere aanstellingen

- Ondersteuning van meerdere aanstellingen en rollen per medewerker, per veiligheidsregio (zoals beschreven in bijlage 4 – Programma van Eisen), evenals verschillende functies en rollen binnen één aanstelling. Daarnaast omvat het systeem de volledige verloning, uitvoering van pensioenregelingen en FLO.

Prestatiebeheer

- Ondersteuning van prestatiegesprekken, feedbackloops en het beheren van doelen op individueel en teamniveau.
- Geavanceerde rapportagemogelijkheden voor inzicht in hr-statistieken zoals verzuim, verloop, formatie en financiële data (kwantitatief en kwalitatief).
- Integratie met het datawarehouse van VRFGV om via erkende methoden data te ontsluiten en te analyseren voor strategische besluitvorming.

Integratie

- Naadloze integratie met bestaande en toekomstige systemen van VRFGV.
- Koppeling met **Microsoft Entra (SCIM/SSO)** binnen Microsoft Azure voor automatische aanmaak van gebruikersaccounts, toekenning van profielen en rechten.
- Mogelijkheden voor standaardkoppelingen en data-uitwisseling met externe systemen, inclusief ondersteuning van erkende koppelmethodeken.

1.7 Opties

De VRFGV behoudt zich het recht voor om het E-HRM-systeem en de diensten van Leverancier gedurende de looptijd van de Overeenkomst uit te breiden met de in deze paragraaf beschreven onderdelen voor zover het aangeboden en geleverde E-HRM-systeem en de diensten van Leverancier niet al standaard over deze onderdelen beschikken:

Recruitment, werving en selectie

- Ondersteuning bij het beheren van vacatures, sollicitaties en het wervingsproces.
- Applicant Tracking System (ATS) voor het beheren en volgen van kandidaten en vacatureprocessen.
- Workflowbeheer met statussen, automatische meldingen en doorlooptijdmonitoring.
- Selectiecriteria & Matching op basis van harde en zachte eisen, inclusief certificaten en assessments.
- Integraties met vacaturesites en social media.
- Communicatie & Samenwerking tussen HR, Teamleiders en kandidaten, inclusief interviewplanning.
- Rapportages & Analytics over wanneer in dienst, conversieratio's en diversiteit.
- Onboarding-koppeling voor een naadloze overgang van kandidaat naar medewerker.

Roosterbeheer

- Functionaliteiten voor roosterbeheer met betrekking tot medewerkers in repressieve dienst en piketfunctionarissen.

E-learning

- Integratie met online leerplatforms ter ondersteuning van digitale leertrajecten.

Automatisch aanmaken accounts

- Integratie met software die het mogelijk maakt om bij indiensttreding van een medewerker in het E-HRM-systeem automatisch een Azure-account met bijbehorende rechten en rollen aan te maken.

Aanvullende koppelingen

- Gedurende de looptijd van de Overeenkomst behoudt de VRFGV zich het recht voor om aanvullende koppelingen (lees: andere koppelingen dan reeds geëist in de Aanbestedingsstukken) te laten realiseren tussen het E-HRM-systeem en andere systemen/derden.

Indien het E-HRM-systeem niet standaard over de in deze paragraaf beschreven onderdelen beschikt, kan de VRFGV de Leverancier verzoeken om een specifieke offerte voor het betreffende onderdeel en/of de betreffende onderdelen uit te brengen. Deze offerte zal in overleg tussen partijen worden besproken. Uitsluitend na akkoord van de VRFGV dient de Leverancier invulling te geven aan het betreffende onderdeel en/of de betreffende onderdelen conform de offerte, inclusief eventuele wijzigingen naar aanleiding van de bespreking van de offerte.

De voorwaarden van de Overeenkomst, zie **Concept Overeenkomst (Bijlage 5)**, waaronder de minimumeisen uit het **Programma van Eisen (Bijlage 4)** zijn onverminderd van toepassing op de in deze paragraaf beschreven onderdelen.

De VRFGV is niet verplicht om de in deze paragraaf beschreven onderdelen bij de Leverancier af te nemen. De VRFGV behoudt zich het recht voor om met een derde partij een overeenkomst te sluiten voor één of meerdere van de beschreven onderdelen.